



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2022062076)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (código 81000095012001), que ha sido suscrito el 24 de junio de 2022 por una parte, en la representación empresarial, por AFRUEX, APAG EXTREMADURA ASAJA, UPA UCE EXTREMADURA y COORDINADORA AGRARIA DE EXTREMADURA COAG y, de otra, en nombre de los trabajadores, por los sindicatos CCOO de Industria de Extremadura y UGT FICA Extremadura.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 25 de junio de 2022.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

PREÁMBULO

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Campo de Extremadura, constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes bases contractuales.

El presente Convenio se suscribe por las patronales AFRUEX, APAG EXTREMADURA ASAJA, UPA UCE EXTREMADURA y COORDINADORA AGRARIA DE EXTREMADURA COAG y los sindicatos CCOO y UGT con la voluntad de conseguir el desarrollo sostenible del sector, pero siempre desde una perspectiva de orientación a la mejora de las condiciones de los trabajadores, empresarios y sociedad. Las partes signatarias de este convenio comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para, en un adecuado clima de paz social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y de calidad, y con unos contenidos ocupacionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad.

Como resultado de esta visión compartida se ha obtenido el actual marco de condiciones de trabajo para el sector del campo y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

La Comisión Negociadora del presente convenio colectivo ha sido constituida por las representaciones de los trabajadores y con sindicatos con legitimación inicial suficiente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, la representación sindical firmante supera la mayoría de los representantes legales de los trabajadores.

Por último debemos señalar que, con el fin de evitar extensiones innecesarias y de no añadir mayor complejidad a la redacción del presente Convenio, se acude al género masculino para englobar a las trabajadoras y trabajadores del sector, dado su carácter inclusivo gramaticalmente, y sin que ello suponga la ignorancia de la diversidad existente.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio de trabajo y las normas contenidas en él serán de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Las fincas en las que parte de ellas están en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y parte en otra Comunidad o Provincia, se regirán por las normas vigentes en aquella Comunidad o Provincia donde radique el elemento técnico de explotación.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de explotaciones agrarias, forestales, viveristas, centrales hortofrutícolas y pecuarias.



Asimismo, se registrarán por lo establecido en él las industrias complementarias de las actividades agrícolas, tales como elaboración de vinos, aceitunas, quesos, etc., con productos de la cosecha propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la misma.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se registrarán por el presente convenio las personas trabajadoras incluidos en el ámbito señalado en el artículo 2. Asimismo, se registrarán por partes de las normas el personal de oficios clásicos al servicio única y exclusivamente de las empresas agrarias, tales como mecánicas/os, conductoras/es de vehículos, guarnicioneras/os, albañilas/es, etc.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" (DOE) y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. No obstante lo anterior, durante el primer trimestre de 2024, las partes acuerdan sentarse a negociar sobre aquellos aspectos que convengan.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Negociadora del Convenio se reunirá al objeto de adecuar la norma convencional a la nueva situación.

Artículo 5. Denuncia del convenio.

El presente convenio colectivo podrá ser denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes dentro de los treinta días anteriores a la fecha de su finalización. Mencionada denuncia deberá ser comunicada a la Dirección General de Trabajo y/o a la representación empresarial o sindical en su caso.

En caso de que el convenio colectivo no sea denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes, éste se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados la mitad por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas Organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad de las personas asistentes y, por quienes interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.



Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los treinta días siguientes de la publicación del presente convenio en el DOE. Asimismo, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de ocho días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Artículo 7. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución o dictamen.

3. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienden le asisten a quien propone.
- c) Propuestas o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.



4. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 8. Competencia.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadoras/es.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de la plantilla tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 9. Movilidad funcional.

- A) Por razones técnicas u organizativas, el personal asalariado podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior grupo profesional al que tuviera reconocido, por un plazo no superior a cuatro meses durante un año, u seis meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Dichos periodos máximos no serán aplicables cuando se realicen funciones de superior grupo profesional para la cobertura de vacaciones, permisos, incapacidad temporal excepciones, paternidad, maternidad y riesgo durante el embarazo.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a cuatro meses durante un año o seis durante dos años, al trabajador/a se le respetará su salario y demás conceptos retribuidos del grupo profesional superior que ha venido desempeñando, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo a las normas de ascenso o en caso contrario reintegrándose a su puesto primitivo, pero siempre con los salarios y conceptos retributivos del grupo superior que haya venido desempeñando.

- B) La empresa por necesidades perentorias e imprevisibles podrá destinar a un trabajador/a a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores/as,



respetándose siempre el salario y demás conceptos retributivos del grupo superior del que proviene, siempre que este destino no perjudique su formación profesional y por un plazo no superior a 90 días.

A un trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior grupo profesional durante más de tres meses al año, mientras todo el personal del mismo grupo profesional no haya rotado en la realización de dichas tareas. No se consideran a efectos de cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior grupo profesional es solicitado por la propia persona asalariada, pero sin recomendación facultativa, se asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Si el destino de inferior grupo profesional es consecuencia de alguna incapacidad física o psíquica se asignará al trabajador/a la retribución correspondiente al grupo profesional del que procede, salvo que como consecuencia de esa incapacidad el trabajador/a percibiera alguna prestación de cualquier entidad, en cuyo caso se le asignará la retribución del puesto que realmente ejerza.

Con independencia de todo lo anteriormente expuesto la empresa sólo podrá ejercitar la movilidad funcional entre trabajadores/as del mismo Grupo profesional.

Artículo 10. Permutas.

La parte trabajadora perteneciente a la misma empresa, al mismo grupo profesional, con destino en localidades diferentes, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la dirección de la empresa a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, una vez oído el comité de empresa o delegados/as de personal, sin que ello conlleve derecho a indemnización alguna.

Artículo 11. Traslados y desplazamientos.

1. El traslado de personal a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa a la parte de la plantilla afectada, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.



2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores/as de una duración no superior a quince días cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para la parte de la plantilla afectada.

La designación de los integrantes de la comisión negociadora se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la Autoridad Laboral para su conocimiento.

Si definitivamente, el traslado se hiciera efectivo, cada trabajador/a afectada tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

3. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas podrán efectuar desplazamientos temporales de su personal que exijan que éste resida en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios correspondientes, los gastos de viaje y una dieta diaria de 31,64 euros.

La empresa está obligada a comunicar a la parte de la plantilla afectada la decisión adoptada con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a siete días laborables en el caso de desplazamientos de duración igual o superior a tres meses, o de tres días en los casos de desplazamientos de duración inferior a tres meses y superior a 15 días.

4. La representación legal de los trabajadores/as tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

**Artículo 12. Jornada laboral y horarios. Registro.**

La jornada anual laboral será de 1.768 horas de trabajo efectivo. La jornada semanal será de 39 horas de trabajo efectivas, sin perjuicio de lo indicado en materia de distribución irregular y jornadas especiales.

Será fiesta no recuperable el 15 de mayo, festividad de San Isidro, y en aquellas localidades donde sea fiesta local, dicho descanso se disfrutará el primer día laboral de la semana siguiente.

Para todo el personal asalariado cuando la jornada efectiva de trabajo exceda de las 6 horas y 30 minutos continuadas tendrán un descanso de 15 minutos incluidos dentro de la jornada.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

En las empresas en las que exista representación legal de los trabajadores se negociará la forma en que se llevará a cabo este registro y su justificación.

En los demás supuestos se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y disposiciones reglamentarias de desarrollo que se dicten.

A tal efecto se acompaña en Anexo II un modelo orientativo de registro de jornada.

Artículo 13. Distribución Irregular.

La empresa podrá hacer uso de la distribución irregular de la jornada hasta un máximo del 14% de la jornada anual de cada persona trabajadora.

Se pacta una distribución irregular de la jornada motivada por las especiales condiciones del sector, que tendrá un límite de diez horas diarias y 50 semanales, de trabajo efectivo.

Las horas de exceso entre la jornada ordinaria efectiva realizada y la jornada semanal ordinaria, como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, deberán compensarse con descanso equivalente, preferentemente, en épocas de baja campaña o al final de la campaña, pero siempre antes de la finalización de su contrato y dentro del año natural en el que se produzca.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este convenio colectivo será exigible dentro del año natural en el que se ha producido dicha distribución irregular.

Las empresas solo podrán hacer uso de esta jornada irregular cuando estén trabajando la totalidad de sus plantillas de trabajadores fijos discontinuos de la especialidad requerida, excepto si la aplicación de la misma es de duración inferior a 6 días.



Sin perjuicio de lo anterior, en las campañas de recolección y similares se podrá ampliar la jornada todos los días de la semana, estando a los límites previstos en el artículo 5 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre o disposición reguladora que lo sustituya.

En lo demás, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

No se podrá hacer uso de la distribución irregular cuando exista algún tipo de alerta climatológica y esta sea avalada por los servicios de prevención.

Artículo 14. Desconexión digital.

Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras se establecen las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada o llamamiento para la prestación de servicios.
2. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas e, igualmente, para comunicar llamamientos para la prestación de actividad de los fijos discontinuos.

Artículo 15. Suspensión del trabajo por lluvias o inclemencias.

Las horas perdidas por el personal, por lluvias, agentes atmosféricos o cualquier otra causa ajena a la voluntad de dicho personal, será compensado de la siguiente forma:

- (i) 50% del salario Convenio, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo hubiera de ser suspendido éste antes de su inicio o durante el transcurso de las dos primeras horas.
- (ii) Si la suspensión tuviera lugar después de las dos primeras horas, percibirá íntegramente el salario sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Si la empresa dispone de medios para protegerse de las inclemencias, se permanecerá en el puesto de trabajo hasta terminar la jornada.

En cualquier caso, si por conveniencia del empresariado la jornada diera comienzo más tarde de la hora habitual, sin haber sido avisada la plantilla el día anterior, dicha jornada finalizará a la misma hora de costumbre.



Asimismo, en caso de que la Empresa preavisara a la persona trabajadora, por cualquier medio, de la imposibilidad de prestar servicios por las referidas circunstancias; si ésta acude al lugar de trabajo, no devengará salario alguno.

Artículo 16. Calendario laboral.

Anualmente, en el primer mes del año, se elaborará por la empresa el calendario laboral, previo acuerdo con la RLPT, a quienes se entregará una copia del mismo, una vez firmado por ambas partes. En caso de desacuerdo entre las partes, la empresa elaborará y publicará el calendario y la RLPT estará a lo dispuesto por la normativa vigente en cada momento.

El citado calendario laboral deberá contener como mínimo, las siguientes previsiones:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- Los días festivos y otros días inhábiles.

Artículo 17. Vacaciones.

El personal comprendido dentro del presente convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la Empresa y la representación legal de las trabajadoras/es; en caso de que no existan, con cada una de las personas que componen la plantilla. Se procurará fijarlo dentro de los cuatro primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que el personal debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. Las vacaciones a las que se tendrá derecho en todo caso, se procurarán disfrutar en períodos que no coincidan con los de máxima producción.

Para evitar posibles discriminaciones, las vacaciones anuales serán rotatorias en cada servicio o centro de trabajo entre el personal asalariado en ellos adscritos. Las personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del año, disfrutarán de la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado, computándose con semana o mes la fracción de los mismos.

Artículo 18. Permisos y licencias.

La empresa concederá licencia al personal que la solicite sin pérdida de sus retribuciones en los siguientes casos:

- a) En caso de fallecimiento de cónyuge, padres/madres, o padres/madres políticas, hermanas/os o hijas/os, cuatro días.



- b) En caso de fallecimiento de abuelas/os o nietas/os, tres días y uno más si se tuviera que realizar un desplazamiento al efecto. En caso de fallecimiento de abuelas/os políticos, nietas/os políticos y hermanas/os políticos, dos días y dos más si se tuviera que realizar un desplazamiento al efecto. En caso de fallecimiento de tías/os, sobrinas/os, un día.
- c) Hasta cuatro días naturales en los casos de intervención quirúrgica, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) En caso de matrimonio, quince días.
- e) En caso de bautizo, boda de un/a hija/o, un día.
- f) En caso de traslado de domicilio, tres días.
- g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter sindical, siempre que la persona ostente cargo sindical, comarcal o superior.
- h) Al personal asalariado que realice estudios para obtener un título profesional por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes, en las convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación de estar matriculado; perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de las que estén matriculados, dejen de presentarse en igual proporción o no aprueben una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.
- i) Una semana al año para asistir a curso de formación organizado por la empresa.
- j) Licencia para examinarse de puestos de trabajo.
- k) Derecho a la participación en los planes formativos que las empresas o el sector organice y con participación de los sindicatos firmantes del convenio.
- l) La plantilla disfrutará de un día por asuntos propios. Dicho día no podrá ser acumulable a las vacaciones y se computará como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 19. Excedencia por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, aunque éstos sean provisionales, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



2. El personal tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres (3) años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
3. Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Los trabajadores que ejerzan los derechos previstos en el presente artículo tendrán durante el primer año derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La sucesiva descendencia dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 20. Excedencia como consecuencia de cargo público o sindical.

A la parte de la plantilla que habiéndose elegido para cargo público o sindical y su cargo imposibilite la asistencia al trabajo, se les concederá la excedencia con reserva al puesto de trabajo mientras dure su mandato. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 21. Promoción y ascenso.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla exceptuando la de peón/peona, se ofrecerán en primer lugar a la plantilla de la misma mediante promoción interna previa comunicación a los representantes de los trabajadores/as. Las vacantes que no se puedan cubrir mediante promoción interna, se cubrirán con el personal fijos discontinuos que trabajen en la empresa.

Artículo 22. Contratos de trabajo de carácter fijo-discontinuo.

1. El contrato de trabajo fijo discontinuo se registrará, en el sector del campo, delimitado en atención al ámbito funcional del presente convenio colectivo, por lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (en la redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) y por lo regulado en este artículo.



2. Los contratos fijos discontinuos del sector del campo podrán concertarse, entre otros, vinculados a una actividad estacional o a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
3. El contrato de trabajo fijo discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración estimada del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria. Cada trabajador estará vinculado a una actividad concreta y a su vez estará adscrito a un centro de trabajo determinado, salvo que por acuerdo entre empresa y trabajador se acordase la prestación para distintos centros de trabajo.
4. La persona trabajadora deberá facilitar necesariamente un teléfono móvil, correo electrónico y domicilio (que será obligación de la persona trabajadora mantener actualizado) a efectos del llamamiento que se regula en el siguiente apartado.
5. Obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

En cada empresa acogida al convenio se confeccionará un censo de fijos discontinuos por centro de trabajo –o por empresa, si así se determina por el empleador- en el que constará:

- a. Nombre, apellidos y n.º DNI (respetando las obligaciones en materia de protección de datos).
- b. Puesto ocupado, especialidad y actividad a la que se encuentra adscrito.
- c. Antigüedad.
- d. Centro de trabajo.
- e. Número de orden en la lista.

En caso de coincidencia de puesto ocupado o especialidad y días efectivamente prestados, primará la llamada de la persona de mayor edad.

Cada centro de trabajo–o empresa, si así se determina por el empleador- generará su propio censo de personas trabajadoras fijas-discontinuas. Los trabajadores inscritos en cada censo serán llamados por riguroso orden, según los criterios que se recogen a continuación:

El orden de llamamiento de las personas trabajadoras en situación de inactividad se producirá atendiendo a la antigüedad reconocida a cada persona trabajadora por su contrato de trabajo en cada actividad y especialidad de ésta y centro productivo adscrito, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratadas.



El orden de llamada de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa, de mercado o climatológicas y por secciones productivas de la propia empresa.

La empresa no está obligada a llamar a todas las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo. Tan sólo llamará, y por riguroso orden de antigüedad, al número de personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que estime necesario para realizar la faena. Dada las particularidades del sector, no existe un periodo mínimo de llamamiento anual.

La suspensión del contrato de trabajo y el consiguiente periodo de inactividad no tendrán un máximo de duración preestablecido.

En el supuesto de que por razones de producción la empresa conociese que no van a ser llamadas todas las personas trabajadoras fijas discontinuas, la empresa deberá comunicarles por escrito su no llamamiento desde que tenga conocimiento de dicha situación.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas no podrán ser cesadas si existen en su centro de trabajo trabajadores con contratos de duración determinada por circunstancias de la producción de alta que presten servicios en la misma actividad y especialidad.

En cuanto a la forma de llamamiento, la empresa deberá preavisar con una antelación mínima de 48 horas al inicio de la faena o tarea. Esta comunicación se efectuará de manera que se garantice la efectividad de dicho llamamiento, estableciéndose como medios hábiles a estos efectos correo electrónico, SMS, WhatsApp, aplicación Intranet de la que disponga la empresa, entre otros, siendo válido cualquier otro sistema que garantice la comunicación. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

6. El trabajador que rechazara, tácita o expresamente, o no contestara al llamamiento dentro de las 48 horas siguientes de efectuado el mismo, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, en el orden de llamamiento, causando baja voluntaria en la empresa cuando rechace dos llamamientos sin causa justificada.
7. Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellos trabajadores que faltaran a la convocatoria por las siguientes causas debidamente justificadas ante el empresario con carácter previo a la fecha de inicio de la actividad tras el llamamiento:
 - a) Estar en situación de Incapacidad Temporal declarada por facultativo de la entidad competente y acreditarlo.
 - b) No acudir tras el llamamiento, acreditando estar dado de alta y trabajando en otra empresa. El trabajador deberá notificar por escrito dicha situación a la empresa desde el momento en que se produzca su contratación. Esta causa solo será admisible por una sola vez.



- c) Suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.
 - d) Por causas de fuerza mayor acreditadas ante la empresa o comparecencia obligada ante la autoridad pública por exigencia de la misma.
8. El contrato de trabajo fijo discontinuo podrá celebrarse a tiempo parcial, en cuyo caso la distribución del tiempo de trabajo contratado podrá realizarse por la empresa en función de las particularidades de la campaña y de la especialidad del trabajador.
9. A efectos del cálculo de la indemnización por despido, se estará al tiempo de servicios efectivamente prestados.
10. Cuando se trate de formalizar contratos de sustitución de personas trabajadoras fijas discontinuas, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por un sustituto, se formalizará el contrato de esta naturaleza, por escrito y con expresión de la causa de sustitución, la persona a la sustituye y demás causas previstas legalmente.

Artículo 23. Contratos de trabajo por circunstancias de la producción.

1. Esta modalidad de contratación podrá darse cuando concurren circunstancias de la producción como el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET, en coherencia con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (en la redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) y por lo regulado en este artículo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

2. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción por causas imprevisibles u oscilaciones, su duración no podrá ser superior a seis meses.

Este contrato podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, por una duración máxima de seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

3. A los efectos de este artículo y a título enunciativo que no limitativo, se considerará que existe incremento ocasional e imprevisible de la actividad empresarial que justifica la celebración del citado contrato, cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando se produzca un exceso de demanda o pedidos en la empresa que genere un desajuste temporal entre la mano de obra disponible y necesaria.



- Cuando exista un incremento en las necesidades o las circunstancias del mercado tales como nuevos requerimientos del cliente o mercado, necesidad de aceleración de los procesos de recolección, etc., que exijan un incremento de recursos humanos no previstos inicialmente.
 - Cuando para el mantenimiento, conservación o supervivencia del producto agrícola o ganadero en condiciones óptimas se precise un incremento sobrevenido de personal.
 - Cuando a consecuencia de cambios meteorológicos se precisen recursos humanos adicionales al empleo estable disponible.
 - Cuando se detecten por el empresario plagas u otros desastres que puedan deteriorar o dañar gravemente el estado de la actividad o producto.
 - Cuando resulte necesario implantar mejoras o realizar adaptaciones en los sistemas de la empresa para evitar la pérdida o deterioro de la actividad o producto.
 - Cuando resulte una acumulación de tareas a realizar por circunstancias derivadas de la producción, demanda, mercado o circunstancias climatológicas.
4. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
5. Igualmente, las empresas, para cada centro de trabajo, podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, en cada centro de trabajo, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.
6. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que la prestación de servicios durante un periodo de 100 días al año en una misma Empresa de forma consecutiva durante dos años, y siempre que la prestación de servicios se produzca en las mismas fechas cada uno de los años, será cíclica a los efectos de lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Clasificación según la función a desarrollar.

El personal al que afecta el presente convenio se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales.



Grupo 1. Personal titulado y técnico. Grupo 2. Personal administrativo.

Grupo 3. Personal de oficios. Grupo 4. Personal subalterno.

Artículo 25. Grupos profesionales.

Los grupos señalados en el artículo anterior están formados por los puestos de trabajo siguientes:

Personal Titulado y Técnico:

- Titulación de Grado Superior.
- Titulación de Grado Medio.
- Encargado/a General. Personal Administrativo.
- Jefe/a de Administración.
- Administrativa/o.
- Auxiliar Administrativo/a. Personal De Oficios.
- Encargado/a, Capataz/a o Mayoral/a.
- Manijero/a.
- Especialista o Agrícola-Ganadero/a.
- Tractorista o Maquinista-Agrícola.
- Guarda/Guardesa Particular de Campo y Caza. Personal Subalterno.
- Guarda/Guardesa de Finca.
- Casero/a.
- Peón/a Agrícola.

Artículo 26. Definiciones profesionales.

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

Personal con Titulación y Personal Técnico:

- a) Es el personal que, posee titulación de Grado Superior, y desempeña en la empresa, funciones propias de su titulación.



- b) Es el personal que, en posesión de título de Grado Medio, y desempeña en la empresa, funciones propias de su titulación, con suficiente capacidad técnica para desarrollar las tareas que le encomiende el personal inmediato superior.
- c) Encargado/a General. Pertenecen a esta categoría profesional el personal técnico cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de dicho personal.

Personal Administrativo:

- a) Jefe/a de la Administración. Son quienes, a las órdenes de la dirección, dirigen los cometidos asignados a su Negociado o Sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.
- b) Administrativa/o. Son quienes a las órdenes inmediatas de un Jefe/a, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social, trabajos propios de oficina y conocimiento en el manejo de ordenador.
- c) Auxiliar Administrativa/o. Son quienes ayudan a su personal superior en trabajo de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanografía en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos.

Personal de Oficio:

- a) Encargado/a, Capataza, Capataz o Mayoral/Mayorala. Es el personal de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de personal superior, cuida de su cumplimiento y dirige personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que dicho personal efectúa, siendo responsable de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.
- b) Manijero/a. Son quienes realizan funciones auxiliares al personal encargado/a ó capataz/a, o, si este no existiera, a la dirección de la empresa, actuando bajo sus inmediatas órdenes al cargo de no más de veinticinco peones/as agrícolas.



- c) Especialista o Agrícola-Ganadero/a. Comprende este grupo la parte de la plantilla que, en posesión de un cierto grado de especialización realiza las tareas propias y habituales de este sector, como son pastoreo, vaquería, conducción, poda, corta con motosierra, almacén, etc.
- d) Tractorista Maquinista Agrícola. Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.
- e) Guarda/Guardesa Particular de Campo y Caza. Es quien tiene como cometido prioritario funciones de orden y vigilancia cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones legales vigentes que regulan el ejercicio de su cargo por medio de título otorgado por la autoridad competente (Real Decreto 2364/1994).

Personal Subalterno:

- a) Guarda/Guardesa de finca. Es quien tiene como misión prioritaria funciones de orden, custodia y vigilancia, careciendo del título de vigilante/a jurado de industria o comercio, cuidado, principalmente, de los accesos a la finca o dependencias de las mismas, esencialmente de personas extrañas a la empresa.
- b) Casero/a. Integran este grupo plantilla con vivienda en la finca o explotación, para dichas personas y su familia, si la tuviere, que tienen a su cargo bien en exclusiva o junto con las faenas propias de otra especialidad la vigilancia, mantenimiento y conservación de las dependencias que observen en ellas para la correspondiente reparación.
- c) Peón/Peona Agrícola. Es la persona que ejecuta trabajos para los cuales no se necesita o requiere preparación alguna de ninguna clase.

La clasificación del personal consignada en el presente convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas los puestos de trabajo que puedan darse en el ámbito funcional de la empresa.

En el caso de que sea necesario definir una nueva profesión y oficio, no previsto en este convenio, por las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales se remitirá la correspondiente propuesta a la Comisión Mixta de vigilancia y cumplimiento de este convenio, para que por la misma se decida al respecto dando cuenta de dicha resolución a la Autoridad Laboral a los efectos oportunos.

Artículo 27. Periodo de prueba.

De acuerdo con el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá establecerse por escrito un período de prueba para el personal de nuevo ingreso con sujeción a los límites de



duración establecidos en el presente Convenio Colectivo. Dichos límites de duración son los siguientes:

- Personal técnico: 4 meses.
- Personal administrativo: 1 mes.
- Resto Personal: 15 días.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción o acogimiento, guarda con fines de adopción, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca con acuerdo de ambas partes.

Artículo 28. Formación.

Dada la importancia de la formación y cualificación profesional, así como la seguridad e higiene en el trabajo de personal asalariado del campo, se acuerda crear:

Primero:

Comisión Paritaria de Formación.

Las partes constituyen una Comisión Paritaria de Formación que estará compuesta por 6 personas miembros designadas por las Organizaciones Sindicales y 6 personas miembros designadas por las Organizaciones Profesionales Agrarias y Afruex, que en ambos casos hayan sido firmantes del Convenio Colectivo del Sector.

Segundo:

Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes constituyen una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales que estará compuesta por 6 personas miembros designadas por las Organizaciones Sindicales y 6 personas miembros designadas por las Organizaciones Profesionales Agrarias y Afruex, que en ambos casos hayan sido firmantes del Convenio Colectivo del Sector.

La Comisión Paritaria podrá asumir funciones específicas para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades del sector, y en su caso, incorporarlas al texto del convenio colectivo.

Tercero:

La Comisión Paritaria de Formación compuesta por las Organizaciones firmantes de este convenio colectivo propondrá a la Junta de Extremadura un plan especial de formación.

**Artículo 29. Excusas.**

El personal de pastoreo, guardesas o guardas de ganado de fincas de explotación ganadera, de pastoreo o de ganado de estabulación podrán mantener, si así lo pactan con el empresario, un número de cabezas de su propiedad dentro del rebaño o piara del empresariado. En este caso y a efectos retributivos se considerará el coste del ganado ovino por año por mantenimiento en 36,56 euros/cabeza durante la vigencia del convenio, estando en cuanto al resto de ganado a la tabla de porcentajes establecidas en la Ley de la Dehesa de Extremadura, en relación con la oveja. El coste global que resulta para el empresariado para el mantenimiento de las mencionadas excusas se considerará a todos los efectos como salario en especie, con el límite legal del 20 % en cuanto al salario base del presente convenio. El acuerdo relativo a excusas deberá hacerse constar en todos los casos por escrito.

La liquidación se practicará mensualmente al emitirse el recibo de salarios, y el derecho de la empresa para descontar el importe de las excusas prescribirá a los dos meses desde su devengo.

Artículo 30. Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio están constituidas por el salario base de su Grupo profesional, puesto de trabajo y los complementos correspondientes.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar la correspondiente hoja de salario que incluirá los datos de la empresa y personal asalariado. Que le será entregada a la persona trabajadora en formato papel siempre que esta no autorice otro formato.

La empresa en caso de extinción del contrato de trabajo empleará un documento de finiquito de color verde.

La estructura retributiva del convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

Salariales:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Antigüedad.



Extrasalariales:

- Dietas.
- Horas Extraordinarias.

Artículo 31. Salario Base.

El salario base que percibirán las personas trabajadoras acogidas a este Convenio para el año 2022 será el que figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 32. Anticipos.

El personal asalariado tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de su salario del trabajo ya realizado.

Artículo 33. Antigüedad.

1. Las personas trabajadoras que con antelación a la firma del presente convenio estuvieran cobrando un plus de antigüedad, consolidarán la cuantía que estuviesen cobrando, pasando a denominarse "Complemento personal", que será compensable, absorbible y no revalorizable.
2. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, percibirá en concepto de antigüedad una cantidad equivalente al 5% del salario base previsto en el convenio, por cada quinquenio completado, con un máximo del 25% del importe del salario base.

El devengo de dicha antigüedad se producirá de la siguiente manera:

Uno. Personas Trabajadoras que tengan la antigüedad consolidada y que pasen a cobrar el complemento personal del apartado 1, lo devengarán desde la firma del convenio.

Dos. Para el personal que no percibe la antigüedad consolidada del apartado 1, desde la fecha de antigüedad que tenga en su contrato de trabajo vigente a la fecha de publicación de este convenio o en recibo de salario último a la fecha de publicación de este convenio.

El personal fijo discontinuo generará antigüedad desde la fecha de su paso a condición de fijo discontinuo. En atención a su naturaleza y respondiendo a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia, para evitar situaciones desiguales, para la determinación de dicha antigüedad solo se tendrá en cuenta el tiempo efectivamente trabajado.

**Artículo 34. Plus convenio**

El personal que preste efectivamente servicios todos los días laborables previstos mensualmente en el calendario de trabajo percibirá la cantidad de 30 euros. El personal que por cualquier circunstancia preste servicios por tiempo inferior al previsto en el calendario para el mes en curso, percibirá la cantidad de 1,15 euros por cada día de asistencia al trabajo.

Artículo 35. Nocturnidad.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas. La bonificación por trabajo nocturno se incrementará en un 25 % sobre el salario base de la persona asalariada.

Las empresas procurarán, de acuerdo con la representación legal de las trabajadoras/es, que ninguna persona permanezca más de dos semanas ininterrumpidas realizando trabajos nocturnos, salvo adscripción voluntaria.

El personal contratado para efectuar el trabajo nocturno, percibirá un 15 % de incremento en sus retribuciones.

Artículo 36. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Los salarios se incrementarán en el tanto por ciento que se indica cuando se realicen las siguientes labores:

- a. Fumigación: 20 %.
- b. Fumigación de categoría C: 35 %.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán en la primera quincena de julio y la primera de diciembre.

La cuantía de las dos pagas será por importe igual a la mensualidad anterior de salario base más antigüedad, y si el personal estuviese en I.T. la inmediatamente anterior a dicha situación.

Las mencionadas pagas extras se devengarán de la siguiente manera: JULIO: Del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

Diciembre: Del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.

Artículo 38. Dietas.

El personal asalariado que realiza su jornada fuera de su centro normal de trabajo y tenga que pernoctar fuera de su vivienda habitual, tendrá derecho a una dieta completa de 31,65



euros los años de vigencia del convenio, y en concepto de media dieta 14,40 euros para ese mismo periodo.

Artículo 39. Horas extraordinarias.

Las horas que se realicen por encima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el convenio colectivo tendrán la consideración de horas extraordinarias, salvo las realizadas en virtud de lo dispuesto en la distribución irregular de la jornada.

Las horas extraordinarias se podrán compensar con descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o al término del contrato en el caso de trabajadores eventuales.

En caso de optar por la remuneración se abonarán con un recargo del 20 % la primera hora y media y del 100% las siguientes. Si se opta por el descanso, serán retribuidas con el valor de la hora ordinaria.

Las realizadas en festivos y domingos se abonarán con un 100% sobre el salario de hora normal. Asimismo, la realización de dichas horas se comunicará a la Autoridad Laboral y figurarán en nómina.

El abono deberá producirse en la nómina del mes en que han sido realizadas.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- A) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- B) Horas extraordinarias necesarias por pérdidas imprevistas o períodos punta de recolección, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la Actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, cuando lo hubiera, a las delegadas/os de personal y delegadas/os sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. Asimismo, y en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.



Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la Empresa y el Comité de Empresa o Delegadas/os de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 40. Jubilación.

Todo personal fijo con mínimo de antigüedad en la empresa de ocho años percibirá de ésta al jubilarse dos mensualidades del salario convenio más antigüedad correspondiente a su Grupo Profesional, la empresa podrá cambiar el premio de jubilación por la contratación de otro trabajador fijo.

Si la persona contratada fuese despedida improcedentemente, la empresa estará obligada al abono del premio de jubilación a la persona jubilada o a sus familiares más directos, si ésta hubiera fallecido.

Artículo 41. Vivienda adecuada.

La empresa deberá facilitar a la parte trabajadora que resida en la finca o explotación agraria una vivienda con unas condiciones dignas de habitabilidad, tanto para ella, como para su familia si la tuviere.

Artículo 42. Enfermedad y accidente.

En caso de I.T. derivada de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas complementarán a todo personal que se encuentre en dicha situación hasta el 100 % del Salario Convenio de su Grupo profesional.

Artículo 43. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de cualquier trabajadora/o fijo sus familiares más directos percibirán de la empresa una ayuda consistente en el salario más antigüedad de 60 días correspondientes al Grupo profesional del trabajador/a fallecida en el plazo máximo de 60 días siguientes al fallecimiento.

Artículo 44. Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a concertar una póliza de seguro para toda la plantilla que cubra una indemnización de 13.424,61 euros durante la vigencia del presente convenio colectivo en los casos de fallecimiento o invalidez total para la profesión habitual, invalidez permanente para todo tipo de trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.



La comisión paritaria se reunirá al menos 6 meses antes de la finalización de la vigencia del actual convenio para revisar la cuantía de la póliza.

En caso de fallecimiento, la citada indemnización será abonada a sus personas herederas.

Artículo 45. Prendas de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al personal fijo, las siguientes prendas de trabajo:

Anual

- Un mono o camisa y pantalón.
- Un par de botas de seguridad por cada año efectivamente trabajado.

En caso de inclemencias climatológicas.

La empresa facilitará las prendas necesarias para desempeñar el trabajo en condiciones adecuadas de seguridad y confort.

Artículo 46. Herramientas de trabajo.

Las empresas pondrán a disposición de sus trabajadores/a, las herramientas manuales necesarias para el desarrollo del trabajo, y formarán a los mismos para el uso correcto de las mismas.

Artículo 47. Salud laboral.

Las máquinas agrícolas a emplear en las explotaciones deberán contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la máquina más propensas a accidentes: transmisión, rueda de entrada o polea, adecuándolas a la legislación vigente en esta materia.

Como norma general en todo Centro de Trabajo y muy especialmente en los situados a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín para curas de urgencia con el material necesario.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y en especial se adoptarán las medidas mínimas para la prevención de accidentes como:

- a) Los motores fijos de cualquier clase que existan en las explotaciones agrícolas deberán rodearse de barrera o dispositivos de protección, no permitiéndose acercarse a los mismos al personal extraño al servicio de la empresa, señalizándolo adecuadamente.
- b) Tanto el arranque como la parada y demás operaciones para el manejo de los motores se harán mediante dispositivos que no ofrezcan ningún peligro para la plantilla.



- c) Los motores estarán provistos de desembrague o sistema instantáneo de parada de los mismos.
- d) El arranque y la parada de motores principales y transmisiones correspondientes deberán ser precedidos de un aviso o señal.
- e) La unión de las correas de las transmisiones se hará de manera segura y en forma que no ofrezca peligro alguno.
- f) Estará prohibido a todo el personal de plantilla maniobrar a mano durante marcha de toda clase de correas.
- g) Los engranajes, siempre que no ofrezcan peligro, deberán estar protegidos de forma tal que permitan el engrasado sin necesidad de levantarlos.
- h) Las escaleras de mano empleadas en los trabajos serán sólidas y seguras; cuando sean dobles se unirán convenientemente ambos lados de la escalera mediante tirantes resistentes.
- i) En aquellos trabajos donde su uso esté indicado, como reparto de abono, azufrado de plantas o frutos, máquinas trilladoras, etc. se proveerá al personal de gafas o anteojos especiales, así como de los demás elementos necesarios para la realización de tales trabajos.
- j) La maquinaria agrícola a emplear en las explotaciones deberá contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la máquina que la hacen más propensa al accidente (transmisiones, ruedas dentadas, poleas, etc.). Para la realización de labores agrícolas con tractor será preceptivo el uso de pórticos de seguridad.

En caso de accidente de trabajo se cursará el oportuno parte y, aparte de las primeras medidas de urgencia y asistencia médica necesaria, el empresariado dispondrá el traslado de la persona accidentada a su domicilio o clínica determinada por la Entidad aseguradora.

Artículo 48. Protección del embarazo y la lactancia.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.



2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto, y así lo certifique personal médico, la misma deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de las trabajadoras/es, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo

Artículo 49. Delegadas/os de prevención.

1. Las Delegadas/os de Prevención son quienes representan a trabajadoras/es con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Las Delegadas/os de Prevención serán designadas/os por y entre la Representación Legal de la plantilla, en el ámbito territorial a su elección, con arreglo a la siguiente escala:

En empresas de hasta 100 trabajadoras/es: 2 delegados/as. En empresas de 101 a 500 trabajadoras/es: 3 delegados/as.

En empresas de 501 a 1.000 trabajadoras/es: 4 delegados/as.

Artículo 50. Competencias de los delegados/as de personal y comités de empresa.

Los delegados/as de personal y miembros de comités de empresa tendrán las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las contempladas en el presente convenio y cuantas otras se regulan en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 51. Derechos sindicales.

- a) Las empresas pondrán a disposición de los Delegados/as de Personal o Comités de Empresa un local debidamente acondicionado y material de oficina para que puedan ejercer funciones de representación.

Igualmente dispondrán de tabloneros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a la plantilla, en cada centro de trabajo.

- b) Los Delegados/as de personal o miembros de comité de empresa, disfrutarán de un crédito horario de dos horas más de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo



además realizar la acumulación de dicho crédito en una o varias de las personas componentes del Comité o Delegados/as de Personal.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

La representación legal de los trabajadores/as podrá acordar, en acta levantada al efecto, la acumulación de horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, pudiendo quedar relevados, en todo o en parte, de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración, siendo necesario comunicarlo, con una antelación de siete días naturales, a la Dirección de la Empresa.

- c) Garantías: Los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien extendiéndose a los dos años siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) de dicho artículo.

Artículo 52. Régimen disciplinario.

1) Principios de Ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadoras/es y empresariado.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del personal asalariado, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de trabajadores/as, si los hubiere.

2) Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.



- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
 - c) La no-comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 - g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
2. Se consideran faltas graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
 - b) La inasistencia injustificada en el trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
 - e) La suplantación de otra persona de la plantilla, alterando los registros y controles de entrada y salida en el trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.



- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no hubiese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento y la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez habitual en el trabajo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeras/os o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.



- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona asalariada hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un mes.

3) Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
 - a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado de centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 53. Adhesión al ASEC-EX.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42, de 16 de abril de 1998), de ámbito de la Comunidad Autónoma, o al acuerdo que en su caso, le sustituya.



Las partes objeto de este convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

De igual forma las partes integrantes del convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

Disposición adicional primera.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás disposiciones legales vigentes.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio se considerarán mínimas, respetándose las condiciones más beneficiosas que determinadas empresas tengan pactadas con sus trabajadores.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a trasladar a trabajadores/as y empresariado la obligatoriedad del cumplimiento del mismo, tanto en su normativa como en su tabla salarial.

Si durante la vigencia de este convenio se aprobase un Acuerdo Marco Estatal del Sector, las partes firmantes se reunirán para analizar el mismo y estudiar su aplicación inmediata o no, en función de lo pactado.

En el supuesto de que por un Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios de los artículos de este convenio incumple la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan mantener en vigor el resto del mismo y se comprometen a negociar, con la mayor brevedad posible, lo anulado.

Disposición adicional segunda.

Se crea una comisión de fomento de empleo cuya composición será la misma que figura en el convenio colectivo vigente y cuyas funciones y funcionamiento serán los siguientes:

a) Funciones:

1. Seguimiento de las campañas de recogida de productos agrícolas en el sentido de garantizar dicha recogida.
2. Realizar las gestiones necesarias ante cualquier organismo para establecer los mecanismos necesarios para garantizar la recogida de todos los productos agrícolas de la región.



b) Funcionamiento:

1. La convocatoria de dicha comisión podrá realizarla cualquier persona de dicha comisión siempre y cuando la convocatoria sea realizada con tiempo y forma adecuada a los demás miembros de la comisión con un plazo mínimo de 5 días.
2. La decisión que adopte la comisión será por unanimidad entre todos los miembros asistentes a la reunión.
3. Se creará un reglamento de régimen interno si las partes lo consideran oportuno con el fin de garantizar el buen funcionamiento de la misma.

Disposición adicional tercera.

En cuanto a la contratación de población inmigrante, se estará en lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento, así como en la filosofía de los distintos Protocolos que se firmen.

Disposición adicional cuarta.

Durante la vigencia del presente convenio las partes instarán a las Administraciones Públicas y colaborarán con ella para la implementación de la tarjeta profesional agraria (TPA).

**ANEXO I****SALARIOS BASE DEL CONVENIO DEL CAMPO DE EXTREMADURA**

TABLAS 2022 CON 14 PAGAS

TRABAJADORES FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS	TOTAL SALARIO MES €		
	Categorías Profesionales	Año 2022	Prorrateo De extraordinarias Salario completo
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.337.35	334.33	1.671.68
TITULADO/A GRADO MEDIO	1.204.34	301.08	1.505.42
ENCARGADO/A GENERAL	1.100.87	275.21	1.376.08
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.000	166.66	1.166.66
ENCARGADO/A, CAPATAZ/A, MAYORAL/A	1.000	166.66	1.166.66
ADMINISTRATIVO/A	1.000	166.66	1.166.66
MANIJERO/A	1.000	166.66	1.166.66
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.000	166.66	1.166.66
TRACTORISTA-MAQUINISTA	1.000	166.66	1.166.66
ESPEC., AGRÍC.-GANADERO/A	1.000	166.66	1.166.66
GUAR. PARTIC. DE CAMPO Y CAZA	1.000	166.66	1.166.66
CASERO/A	1.000	166.66	1.166.66
GUARDA/GUARDESA DE FINCA	1.000	166.66	1.166.66
PEÓN/A AGRÍCOLA	1.000	166.66	1.166.66

EN EL AÑO 2022 PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE OPTEN POR EL COBRO DIARIO DE SU SALARIO EL VALOR DE LA HORA DIARIA DE TRABAJO ES DE 7,91 EUROS, y EL SALARIO DIARIO POR SEIS HORAS Y TREINTA MINUTOS DE TRABAJO SERÁ DE 51,47 EUROS.



ANEXO II

REGISTRO DIARIO DE JORNADA DE TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO / PARCIAL												AÑO	
EMPRESA												TRABAJADOR	Mes
Nombre o Razón Social:												Nombre:	
C.I.F.:												H. I. P.:	
C.C.C.:												IRPF:	
Día del mes	Mañana			Tarde			Horas			Observaciones			
	Hora Entrada	Hora Salida	Hora Salida	Hora Entrada	Hora Salida	Ordinarias	Extra	Complem.	Jornada				
01													
02													
03													
04													
05													
06													
07													
08													
09													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													
27													
28													
29													
30													
31													

En cumplimiento de la obligación establecida en el Art. 10.1.E del Real Decreto Legislativo 1/2015

Firma de la Empresa

Firma del Trabajador